

Ciência, Tecnologia e Inovação: Desafio para um Mundo Global

4



Franciele Braga Machado Tullio
Lucio Mauro Braga Machado
(Organizadores)

Atena
Editora
Ano 2020

Ciência, Tecnologia e Inovação: Desafio para um Mundo Global

4



Franciele Braga Machado Tullio
Lucio Mauro Braga Machado
(Organizadores)

Atena
Editora
Ano 2020

2020 by Atena Editora

Copyright © Atena Editora

Copyright do Texto © 2020 Os autores

Copyright da Edição © 2020 Atena Editora

Editora Chefe: Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Diagramação: Natália Sandrini de Azevedo

Edição de Arte: Luiza Batista

Revisão: Os Autores



Todo o conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição *Creative Commons*. Atribuição 4.0 Internacional (CC BY 4.0).

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores. Permitido o download da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

Conselho Editorial

Ciências Humanas e Sociais Aplicadas

Profª Drª Adriana Demite Stephani – Universidade Federal do Tocantins

Prof. Dr. Álvaro Augusto de Borba Barreto – Universidade Federal de Pelotas

Prof. Dr. Alexandre Jose Schumacher – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso

Profª Drª Angeli Rose do Nascimento – Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro

Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Prof. Dr. Antonio Gasparetto Júnior – Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais

Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília

Prof. Dr. Carlos Antonio de Souza Moraes – Universidade Federal Fluminense

Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa

Profª Drª Denise Rocha – Universidade Federal do Ceará

Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia

Prof. Dr. Edvaldo Antunes de Farias – Universidade Estácio de Sá

Prof. Dr. Eloi Martins Senhora – Universidade Federal de Roraima

Prof. Dr. Fabiano Tadeu Grazioli – Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões

Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná

Prof. Dr. Gustavo Henrique Cepolini Ferreira – Universidade Estadual de Montes Claros

Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionele delle Figlie de Maria Ausiliatrice

Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense

Profª Drª Keyla Christina Almeida Portela – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso

Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins

Prof. Dr. Luis Ricardo Fernando da Costa – Universidade Estadual de Montes Claros

Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Universidade Federal do Maranhão

Profª Drª Miranilde Oliveira Neves – Instituto de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará

Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa

Profª Drª Rita de Cássia da Silva Oliveira – Universidade Estadual de Ponta Grossa

Profª Drª Sandra Regina Gardacho Pietrobon – Universidade Estadual do Centro-Oeste

Profª Drª Sheila Marta Carregosa Rocha – Universidade do Estado da Bahia

Prof. Dr. Rui Maia Diamantino – Universidade Salvador

Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará

Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande

Prof. Dr. William Cleber Domingues Silva – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

Ciências Agrárias e Multidisciplinar

Prof. Dr. Alexandre Igor Azevedo Pereira – Instituto Federal Goiano
Prof. Dr. Antonio Pasqualetto – Pontifícia Universidade Católica de Goiás
Prof. Dr. Cleberton Correia Santos – Universidade Federal da Grande Dourados
Profª Drª Daiane Garabeli Trojan – Universidade Norte do Paraná
Profª Drª Diocléa Almeida Seabra Silva – Universidade Federal Rural da Amazônia
Prof. Dr. Écio Souza Diniz – Universidade Federal de Viçosa
Prof. Dr. Fábio Steiner – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Fágner Cavalcante Patrocínio dos Santos – Universidade Federal do Ceará
Profª Drª Girlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Prof. Dr. Júlio César Ribeiro – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Profª Drª Lina Raquel Santos Araújo – Universidade Estadual do Ceará
Prof. Dr. Pedro Manuel Villa – Universidade Federal de Viçosa
Profª Drª Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Ronilson Freitas de Souza – Universidade do Estado do Pará
Profª Drª Talita de Santos Matos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Tiago da Silva Teófilo – Universidade Federal Rural do Semi-Árido
Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas

Ciências Biológicas e da Saúde

Prof. Dr. André Ribeiro da Silva – Universidade de Brasília
Profª Drª Anelise Levay Murari – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Benedito Rodrigues da Silva Neto – Universidade Federal de Goiás
Prof. Dr. Edson da Silva – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri
Profª Drª Eleuza Rodrigues Machado – Faculdade Anhanguera de Brasília
Profª Drª Elane Schwinden Prudêncio – Universidade Federal de Santa Catarina
Profª Drª Eysler Gonçalves Maia Brasil – Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira
Prof. Dr. Ferlando Lima Santos – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Prof. Dr. Fernando José Guedes da Silva Júnior – Universidade Federal do Piauí
Profª Drª Gabriela Vieira do Amaral – Universidade de Vassouras
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria
Profª Drª Iara Lúcia Tescarollo – Universidade São Francisco
Prof. Dr. Igor Luiz Vieira de Lima Santos – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. José Max Barbosa de Oliveira Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Prof. Dr. Luís Paulo Souza e Souza – Universidade Federal do Amazonas
Profª Drª Magnólia de Araújo Campos – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. Marcus Fernando da Silva Praxedes – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Profª Drª Mylena Andréa Oliveira Torres – Universidade Ceuma
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federaci do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Paulo Inada – Universidade Estadual de Maringá
Profª Drª Renata Mendes de Freitas – Universidade Federal de Juiz de Fora
Profª Drª Vanessa Lima Gonçalves – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande

Ciências Exatas e da Terra e Engenharias

Prof. Dr. Adélio Alcino Sampaio Castro Machado – Universidade do Porto

Prof. Dr. Alexandre Leite dos Santos Silva – Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Carlos Eduardo Sanches de Andrade – Universidade Federal de Goiás
Prof^a Dr^a Carmen Lúcia Voigt – Universidade Norte do Paraná
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Fabrício Menezes Ramos – Instituto Federal do Pará
Prof. Dr. Juliano Carlo Rufino de Freitas – Universidade Federal de Campina Grande
Prof^a Dr^a Luciana do Nascimento Mendes – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Marcelo Marques – Universidade Estadual de Maringá
Prof^a Dr^a Neiva Maria de Almeida – Universidade Federal da Paraíba
Prof^a Dr^a Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista

Conselho Técnico Científico

Prof. Me. Abrãao Carvalho Nogueira – Universidade Federal do Espírito Santo
Prof. Me. Adalberto Zorzo – Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza
Prof. Me. Adalto Moreira Braz – Universidade Federal de Goiás
Prof. Dr. Adaylson Wagner Sousa de Vasconcelos – Ordem dos Advogados do Brasil/Seccional Paraíba
Prof. Me. André Flávio Gonçalves Silva – Universidade Federal do Maranhão
Prof^a Dr^a Andreza Lopes – Instituto de Pesquisa e Desenvolvimento Acadêmico
Prof^a Dr^a Andrezza Miguel da Silva – Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia
Prof. Dr. Antonio Hot Pereira de Faria – Polícia Militar de Minas Gerais
Prof^a Ma. Bianca Camargo Martins – UniCesumar
Prof^a Ma. Carolina Shimomura Nanya – Universidade Federal de São Carlos
Prof. Me. Carlos Antônio dos Santos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Ma. Cláudia de Araújo Marques – Faculdade de Música do Espírito Santo
Prof^a Dr^a Cláudia Taís Siqueira Cagliari – Centro Universitário Dinâmica das Cataratas
Prof. Me. Daniel da Silva Miranda – Universidade Federal do Pará
Prof^a Ma. Daniela da Silva Rodrigues – Universidade de Brasília
Prof^a Ma. Dayane de Melo Barros – Universidade Federal de Pernambuco
Prof. Me. Douglas Santos Mezacas – Universidade Estadual de Goiás
Prof. Dr. Edwaldo Costa – Marinha do Brasil
Prof. Me. Eduardo Gomes de Oliveira – Faculdades Unificadas Doctum de Cataguases
Prof. Me. Eliel Constantino da Silva – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita
Prof. Me. Euvaldo de Sousa Costa Junior – Prefeitura Municipal de São João do Piauí
Prof^a Ma. Fabiana Coelho Couto Rocha Corrêa – Centro Universitário Estácio Juiz de Fora
Prof. Dr. Fabiano Lemos Pereira – Prefeitura Municipal de Macaé
Prof. Me. Felipe da Costa Negrão – Universidade Federal do Amazonas
Prof^a Dr^a Germana Ponce de Leon Ramírez – Centro Universitário Adventista de São Paulo
Prof. Me. Gevair Campos – Instituto Mineiro de Agropecuária
Prof. Dr. Guilherme Renato Gomes – Universidade Norte do Paraná
Prof. Me. Gustavo Krahl – Universidade do Oeste de Santa Catarina
Prof. Me. Helton Rangel Coutinho Junior – Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro
Prof^a Ma. Jaqueline Oliveira Rezende – Universidade Federal de Uberlândia
Prof. Me. Javier Antonio Albornoz – University of Miami and Miami Dade College
Prof^a Ma. Jéssica Verger Nardeli – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho
Prof. Me. Jhonatan da Silva Lima – Universidade Federal do Pará
Prof. Me. José Luiz Leonardo de Araujo Pimenta – Instituto Nacional de Investigación Agropecuaria Uruguay
Prof. Me. José Messias Ribeiro Júnior – Instituto Federal de Educação Tecnológica de Pernambuco

Profª Ma. Juliana Thaisa Rodrigues Pacheco – Universidade Estadual de Ponta Grossa
 Profª Drª Kamilly Souza do Vale – Núcleo de Pesquisas Fenomenológicas/UFPA
 Profª Drª Karina de Araújo Dias – Prefeitura Municipal de Florianópolis
 Prof. Dr. Lázaro Castro Silva Nascimento – Laboratório de Fenomenologia & Subjetividade/UFPR
 Prof. Me. Leonardo Tullio – Universidade Estadual de Ponta Grossa
 Profª Ma. Lilian Coelho de Freitas – Instituto Federal do Pará
 Profª Ma. Liliani Aparecida Sereno Fontes de Medeiros – Consórcio CEDERJ
 Profª Drª Lívia do Carmo Silva – Universidade Federal de Goiás
 Prof. Me. Lucio Marques Vieira Souza – Secretaria de Estado da Educação, do Esporte e da Cultura de Sergipe
 Prof. Me. Luis Henrique Almeida Castro – Universidade Federal da Grande Dourados
 Prof. Dr. Luan Vinicius Bernardelli – Universidade Estadual do Paraná
 Prof. Dr. Michel da Costa – Universidade Metropolitana de Santos
 Prof. Dr. Marcelo Máximo Purificação – Fundação Integrada Municipal de Ensino Superior
 Prof. Me. Marcos Aurelio Alves e Silva – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo
 Profª Ma. Marileila Marques Toledo – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri
 Prof. Me. Ricardo Sérgio da Silva – Universidade Federal de Pernambuco
 Prof. Me. Rafael Henrique Silva – Hospital Universitário da Universidade Federal da Grande Dourados
 Profª Ma. Renata Luciane Polsaque Young Blood – UniSecal
 Profª Ma. Solange Aparecida de Souza Monteiro – Instituto Federal de São Paulo
 Prof. Me. Tallys Newton Fernandes de Matos – Faculdade Regional Jaguaribana
 Prof. Dr. Welleson Feitosa Gazel – Universidade Paulista

| Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) (eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG) | |
|---|--|
| C569 | <p>Ciência, tecnologia e inovação [recurso eletrônico] : desafio para um mundo global 4 / Organizadores Franciele Braga Machado Tullio, Lucio Mauro Braga Machado. – Ponta Grossa, PR: Atena, 2020.</p> <p>Formato: PDF Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader Modo de acesso: World Wide Web Inclui bibliografia. ISBN 978-65-5706-144-2 DOI 10.22533/at.ed.442202606</p> <p>1. Ciência – Brasil. 2. Inovação. 3. Tecnologia. I. Tullio, Franciele Braga Machado. II. Machado, Lucio Mauro Braga.</p> <p style="text-align: right;">CDD 506</p> |
| Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422 | |

Atena Editora
 Ponta Grossa – Paraná - Brasil
www.atenaeditora.com.br
 contato@atenaeditora.com.br

APRESENTAÇÃO

Em “Ciência, Tecnologia e Inovação: Desafio para um Mundo Global 4” trazemos doze capítulos que pontuam os desafios para o desenvolvimento da sociedade a partir da ciência, tecnologia e inovação.

Temos aqui demonstradas as tecnologias que permitirão cidades inteligentes com uso consciente e ecológico de espaços públicos, que analisam alternativas à pavimentação tradicional e que demonstram preocupação com os desafios na comunicação.

Trazemos também estudos na produção de alimentos, buscando maximizar produção, minimizando desperdícios.

Além disso, temos ainda estudos avaliando os impactos de toda essa inovação no mercado de trabalho e nos trabalhadores.

Esperamos que esta obra possa contribuir para os desafios futuros da humanidade. Boa leitura!

Franciele Braga Machado Túllio
Lucio Mauro Braga Machado

SUMÁRIO

| | |
|---|-----------|
| CAPÍTULO 1 | 1 |
| SMART CITY: UMA ANÁLISE BIBLIOMÉTRICA | |
| Eduardo Felipe de Araújo | |
| Auricélia Costa Gonçalves | |
| Alan Kilson Ribeiro Araújo | |
| Rafael Fernandes de Mesquita | |
| DOI 10.22533/at.ed.4422026061 | |
| CAPÍTULO 2 | 19 |
| SMART STOP: UM MODELO DE PARADA DE ÔNIBUS INTELIGENTE A SER APLICADO NA CIDADE DE SÃO LUÍS – MA | |
| Iago de Melo Torres | |
| Mariana de Sousa Prazeres | |
| Yara Lopes Machado | |
| Leticia Maria Brito Silva | |
| Marcos Henrique Costa Coelho Filho | |
| Paulo Rafael Nunes e Silva Albuquerque | |
| Bruna da Costa Silva | |
| Thainá Maria da Costa Oliveira | |
| Moisés de Araujo Santos Jacinto | |
| Camilla Gomes Arraiz | |
| Jayron Alves Ribeiro Junior | |
| Marcio Fernando de Andrade Moreira | |
| DOI 10.22533/at.ed.4422026062 | |
| CAPÍTULO 3 | 31 |
| AVALIAÇÃO DA UTILIZAÇÃO DO MÉTODO <i>WHITETOPPING</i> NA RECUPERAÇÃO DE PAVIMENTOS FLEXÍVEIS | |
| Leonardo Guimarães de Sousa | |
| Larissa da Silva Paes Cardoso | |
| DOI 10.22533/at.ed.4422026063 | |
| CAPÍTULO 4 | 40 |
| ESTUDO, INSTALAÇÃO E MONITORAMENTO ELETRÔNICO DE UM SISTEMA DE AQUECIMENTO DE ÁGUA POR ENERGIA SOLAR COMPOSTO POR TUBOS A VÁCUO | |
| Ademir José Demétrio | |
| André Fernandes Cristofolini | |
| Claiton Emilio do Amaral | |
| Derek Soares de Melo | |
| Diogo Ramsdorf Souza | |
| Emerson José Corazza | |
| Fabio Krug Rocha | |
| Gilson João dos Santos | |
| Murilo Carriel Vassão | |
| Renato Cristofolini | |
| Rosalvo Medeiros | |
| DOI 10.22533/at.ed.4422026064 | |
| CAPÍTULO 5 | 54 |
| PROJETO NUMÉRICO E EXPERIMENTAL DE ARRANJO DE ANTENAS DE MICROFITA UTILIZANDO A GEOMETRIA FRACTAL DE MINKOWSKI | |
| Elder Eldervitch Carneiro de Oliveira | |

Pedro Carlos de Assis Júnior
Relber Antônio Galdino de Oliveira
Marcos Lucena Rodrigues
Tales Augusto Carvalho de Barros

DOI 10.22533/at.ed.4422026065

CAPÍTULO 6 66

EFEITO TRANSLAMINAR DE EXTRATOS ORGÂNICOS DE *Piper amalago* var. *medium*, SOB LARVAS DE *Tuta absoluta* (MEYRICK) (LEPIDOPTERA:GELECHIIDAE), NA CULTURA DO TOMATEIRO

Meri Garcia Rezende
Roney de Carvalho Macedo Silva
Elaine Ferrari de Brito
Leandro do Prado Ribeiro
Edson Luiz Lopes Baldin

DOI 10.22533/at.ed.4422026066

CAPÍTULO 7 70

INGESTÃO DE ALIMENTOS? BENEFÍCIOS OU MALEFÍCIOS À SAÚDE

Raquel Costa Chevalier
Sandriane Pizato
William Renzo Cortez Vega

DOI 10.22533/at.ed.4422026067

CAPÍTULO 8 76

SECAGEM DA AMEIXA PELO MÉTODO EM CAMADA DE ESPUMA: ESTUDO SOBRE AS VARIÁVEIS DO PROCESSO E QUALIDADE DO PÓ

Cinthia Meirelly de Araújo Elpídio
Aimeé Karla Tavares Machado
Jackson Araújo de Oliveira
Maria de Fátima Dantas de Medeiros

DOI 10.22533/at.ed.4422026068

CAPÍTULO 9 93

OPTIMIZED COMMUNICATION PLAN AND ITS IMPACT ON THE EMERGENCY AND CONTINGENCY PLAN REGARDING RESPONSE TIMES IN CRISIS SITUATIONS IN THE AIRLINE INDUSTRY

Lúcia de Fátima Silva Piedade
Jorge Miguel dos Reis Silva

DOI 10.22533/at.ed.4422026069

CAPÍTULO 10 106

CONCEPÇÃO ATUAL DA GESTÃO DA QUALIDADE ASSEGURADA NO ÂMBITO GLOBAL DAS INDÚSTRIAS

Michely Duarte Leal Coutinho de Souza
Neide Kazue Sakugawa Shinohara

DOI 10.22533/at.ed.44220260610

CAPÍTULO 11 116

UMA PERCEPÇÃO DO TRABALHADOR NA INDÚSTRIA 4.0

Jadir Perpétuo dos Santos
Alexandre Acácio de Andrade
Júlio Francisco Blumetti Facó
Erick Bovi dos Santos
Antônio Carlos de Alcântara Thimóteo

DOI 10.22533/at.ed.44220260611

CAPÍTULO 12 124

A RELATIVIZAÇÃO DA DIGNIDADE HUMANA NAS RELAÇÕES EMPREGATÍCIAS COM A “COISIFICAÇÃO” DO TRABALHADOR

[Khimberly de Souza Santos Carvalho](#)

DOI 10.22533/at.ed.44220260612

SOBRE OS ORGANIZADORES..... 135

ÍNDICE REMISSIVO 136

A RELATIVIZAÇÃO DA DIGNIDADE HUMANA NAS RELAÇÕES EMPREGATÍCIAS COM A “COISIFICAÇÃO” DO TRABALHADOR

Data de aceite: 23/06/2020

Data de submissão: 13/03/2020

Khimberly de Souza Santos Carvalho

Pontifícia Universidade Católica de Goiás – PUC-
GO
Goiânia – GO

RESUMO: O presente trabalho abordou o processo de objetificação do trabalhador como fruto do sistema capitalista de mercado. Através de revisão bibliográfica e de julgados envolvendo a temática, buscou-se analisar a relativização da dignidade da pessoa humana pela chamada “coisificação” do trabalhador. O princípio da dignidade humana, valor absoluto inerente ao homem pelo qual se entende que todo ser humano é merecedor de respeito pelo simples fato de ser humano, tem no trabalho um importante meio de afirmação, pois é através dele que o homem adquire meios não só de subsistência, mas de crescimento econômico e social, possibilitando o reconhecimento entre os membros da comunidade. Embora o trabalho seja um meio para afirmação da dignidade humana, observou-se que, na essência do sistema capitalista de mercado, a relação entre empregador e empregado é de exploração deste, o que não raro faz com que o trabalhador seja visto como uma coisa, um objeto, e não

como um ser digno de respeito e consideração. Verificou-se que se faz necessária a valorização do trabalhador e reafirmação de sua dignidade, com o devido reconhecimento de seu valor tanto pelo o empregador, que se aproveita da força de trabalho do funcionário, quanto pela sociedade, que indiretamente é beneficiada pelo produto do seu trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: objetificação, subordinação, dignidade, capitalismo, valorização.

THE RELATIVISATION OF HUMAN DIGNITY IN WORKPLACE RELATIONSHIPS AND THE OBJECTIFICATION OF THE WORKER

ABSTRACT: This article intends to study the worker objectification process as a result of the capitalist market system. Through bibliographic review and judgments involving the theme, we sought to analyze the relativisation of human dignity through the so-called “thingification” of the worker. The human dignity principle is an absolute value inherent to man, which means that every human being deserves respect for the simple fact of being human. It has, in work relationships, an important means of affirmation, because it is through him that man acquires means not only subsistence, but of economic and social growth, enabling recognition among community members. Although work affirms

human dignity, it was observed that, in the essence of the capitalism, the relationship between employer and employee is exploitation of this, which often makes the worker seen as something, an object, and not as a being worthy of respect and consideration. It was found that it is necessary to value the worker and reaffirm his dignity, with due recognition of his value both by the employer, who takes advantage of the employee's workforce, and by society, which indirectly benefits from the product of the employees job.

KEYWORDS: objectification, subordination, dignity, capitalism, valorization.

1 | INTRODUÇÃO

O presente trabalho pretende, através de revisão bibliográfica e de julgados envolvendo o tema, apresentar um estudo acerca do fenômeno da coisificação do trabalhador, termo utilizado por Karl Marx para representar a visão do patrão em relação ao trabalhador, tratando-o como “coisa”.

Abordar-se-á, especificamente, a relativização da dignidade do trabalhador em uma das espécies da relação de trabalho, a relação de emprego, que tem como traço marcante a subordinação jurídica do empregado.

Na busca incessante por maiores lucros e lançando mão da hipossuficiência do empregado, o empregador sujeita o funcionário a baixa remuneração, longas jornadas de trabalho, metas abusivas e ambientes de trabalho insalubres, exposição a risco de acidentes e doenças, enxergando o empregado como mero fator de produção, o “recurso humano”, contribuindo para que o obreiro seja objetificado e, conseqüentemente, sua dignidade seja aviltada.

A problemática diz respeito ao fato de que, mesmo sendo a dignidade um valor absoluto, na atual sistemática das relações trabalhistas, e em especial nas relações de emprego, ocorre a nefasta relativização da dignidade da pessoa do empregado.

Neste cenário se faz necessária a valorização do trabalhador como forma de reafirmar o valor absoluto de sua dignidade humana. Para tanto, práticas e posturas devem ser tomadas pelas empresas a fim de valorizar seus empregados, como a imposição constitucional de cumprimento da função social da propriedade dos bens de produção, bem como a prática, pela empresa, de ações de responsabilidade social, permitindo que o labor humano se sobreponha ao capital, e não o contrário.

2 | CONSIDERAÇÕES SOBRE O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA

A dignidade é um atributo pertencente a toda pessoa humana pelo simples fato de ser humano, de ser insubstituível, razão pela qual é merecedor de respeito. É inerente ao homem, confundindo-se com sua própria natureza.

Para Silva (1998, p. 92) “[...] a dignidade da pessoa humana é um valor supremo que atrai o conteúdo de todos os direitos fundamentais do homem [...]”. O referido autor, baseando-se

na doutrina kantiana, aduz que a pessoa humana, como ser racional, diferentemente dos demais seres vivos e coisas, tem o fim em si mesma, sendo “[...] *um centro de imputação jurídica, porque o Direito existe em função dela e para propiciar seu desenvolvimento.*” (SILVA, 1998, p. 90,91), donde decorre a ideia de dignidade do ser humano.

Segundo Motta (2013), a dignidade da pessoa humana identifica-se de duas formas. Externamente, se identifica como “[...] *um direito natural, um direito humano, um direito fundamental e um princípio de hermenêutica [...]*”, correspondendo ao fundamento de todo o ordenamento jurídico. Internamente, a dignidade é um eixo de tolerabilidade, delimitando até que ponto um fato ou situação é considerada tolerável pelo indivíduo.

O conceito de dignidade varia conforme o contexto histórico e social de determinado povo, resultando, segundo Sarlet (2007, p. 362), de “[...] *uma evolução do pensamento humano a respeito do que significa este ser humano e de que é a compreensão do que é ser pessoa e de quais os valores que lhe são inerentes [...]*”.

2.1 A DIGNIDADE HUMANA COMO FUNDAMENTO DO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

A Constituição brasileira dispõe, no inciso III do art. 1º, “Dos Princípios Fundamentais”, que a dignidade da pessoa humana é um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, valores que alicerçam o ordenamento jurídico brasileiro.

Dentre as finalidades dos princípios fundamentais estão a garantia da unidade da Constituição brasileira; a orientação da ação do intérprete, como balizas para a tomada de decisões, tanto dos particulares como dos órgãos Legislativo, Executivo e Judiciário; e a preservação do Estado Democrático de Direito (BULOS, 2014, p. 506).

Silva (1998, p. 91) ressalta que a dignidade humana não é um conceito criado pela Constituição, pois ela é “[...] *preexistente a toda experiência especulativa, tal como a própria pessoa humana [...]*”. O Constituinte apenas a elevou ao patamar de valor supremo, em decorrência de sua eminência.

A consagração da dignidade humana como elemento basilar do ordenamento jurídico brasileiro reflete a importância dada a este princípio e seu reconhecimento como eixo norteador da atuação tanto do Estado para com seus cidadãos, quanto dos membros da comunidade entre si. Por esta razão, a dignidade espraia-se por todo o ordenamento jurídico. O art. 6º da Constituição, por exemplo, baseia-se no princípio da dignidade humana ao tratar dos direitos sociais, pois os direitos constantes em seu rol constituem o mínimo necessário para uma vida digna. Já o art. 170 da Carta de 1988 dispõe expressamente que a ordem econômica “tem por fim assegurar a todos existência digna”.

Assim, a dignidade “[...] *não é apenas um princípio da ordem jurídica, mas o é também da ordem política, social, econômica e cultural. Daí sua natureza de valor supremo, porque está na base de toda a vida nacional.*” (SILVA, 1998, p. 92).

O princípio da dignidade da pessoa humana serve ainda de lastro para os direitos humanos, pois é no eixo de tolerabilidade traçado por este princípio que se baseiam o direito

à vida, liberdade, igualdade, solidariedade e demais direitos.

2.2 O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E A RELAÇÃO EMPREGATÍCIA

A dignidade, sobretudo em uma sociedade capitalista, está intimamente relacionada ao labor remunerado. Afirma Bulos (2014, p. 514) que “[...] o trabalho, certamente, dignifica a existência terrena [...]. Daí a Constituição enfatizar o respeito e a dignidade ao trabalho em diversos lugares [...]”. Em seu art. 7º, por exemplo, a Constituição dispõe que é direito do trabalhador salário mínimo que atenda às suas necessidades vitais e de sua família, trazendo um rol contendo o mínimo necessário para uma vida digna.

É por meio do trabalho, e este remunerado, que o indivíduo adquire meios de subsistência própria e de sua família, dando-lhe reconhecimento social perante os demais membros da comunidade e possibilitando-lhe ascensão econômica, contribuindo para a redução das desigualdades sociais. Daí se extrai sua importância como mecanismo de afirmação da dignidade humana.

Na relação entre particulares, como é o caso da maioria das relações empregatícias, ambas as partes são possuidoras de direitos, o que implica a possibilidade de choque entre eles. A relação empregatícia, porém, possui uma especificidade. A importância do trabalho para a promoção da dignidade da pessoa humana fez com que este fosse elevado ao patamar de direito social fundamental de segunda dimensão, pois foi “[...] resultado da pressão popular exercida pela classe dos explorados, pretendendo melhores condições de vida e de trabalho, forçando a transição do Estado liberal ao Estado prestacional (Estado do bem-estar social) [...]” (MOTTA, 2013).

Por esta razão, a relação de emprego possui regramento próprio, orientado pelo princípio da dignidade da pessoa humana, no caso, a dignidade do trabalhador, exigindo a regulamentação do Direito Trabalhista a fim de não apenas evitar o aviltamento da dignidade do obreiro, mas garantir a promoção desta.

Na relação de emprego, o direito do trabalhador se contrapõe ao poder do empregador que, não raro, abusa de suas prerrogativas legais e de sua posição privilegiada. Na busca por obtenção de maiores lucros com o menor custo, o patrão, em muitos casos, acaba expondo o obreiro a condições indignas de trabalho, pagando-lhe injusto salário e causando-lhe danos físicos e psicológicos.

Não há que se falar em relativização do princípio da dignidade humana quando estão em confronto coisas e pessoas, isto porque o valor das coisas é relativo, enquanto que o valor das pessoas é absoluto¹. Entretanto, o empregador, a quem compete zelar pela dignidade dos empregados, acaba por tratar-lhes não como fim em si mesmos, mas sim como meios de obtenção dos objetivos empresariais e negando-lhe seu real valor, se operando a coisificação do empregado.

Assim, segundo Sarlet (2007, p. 381) a figura do “[...] homem-objeto (ou homem-instrumento), com todas as conseqüências que daí podem e devem ser extraídas, constitui justamente a antítese da dignidade da pessoa humana [...]”. Por esta razão, as normas

1 Tal classificação é utilizada por Silva (1998, p. 91) baseando-se na doutrina kantiana.

trabalhistas visam regulamentar a relação entre patrão e empregado com o objetivo de promover a dignidade do trabalhador.

3 I UM OLHAR ACERCA DA SUBORDINAÇÃO DO EMPREGADO

São características do contrato individual de emprego a prestação de serviços por pessoa física com personalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação. Dentre estas, a mais importante é a subordinação, pela qual o empregado é dependente do empregador, a quem, conforme o art. 2º da CLT, é atribuída a direção da prestação pessoal de serviço.

A importância do elemento subordinação para a relação de emprego reside no fato de que ela fundamenta o exercício do poder empregatício em suas diversas exteriorizações: poder diretivo, poder regulamentar, poder disciplinar e poder fiscalizatório. Por mandamento legal, o empregado está sujeito ao empregador, porque o trabalho corre por conta, risco e em proveito deste, conforme art. 2º da CLT.

A subordinação como elemento essencial à configuração da relação empregatícia tem uma acepção restrita, denominada como subordinação jurídica, que, conforme Romita apud Alvarenga (2010) consiste na “[...] *integração da atividade do trabalhador na organização da empresa mediante um vínculo contratualmente estabelecido, em virtude do qual o empregado aceita a determinação, pelo empregador, das modalidades de prestação de trabalho [...]*”.

Delgado (2012, p. 295) pondera que a subordinação do empregado deve ser encarada objetiva e não subjetivamente, pois ela atua sobre o labor realizado em prol da empresa, e não sobre a pessoa do trabalhador, de modo a criar-lhe um estado de sujeição.

3.1 SUBORDINAÇÃO E A FRAGILIDADE DO EMPREGADO

A previsão legal da dependência do empregado em relação ao empregador põe o obreiro em situação inferior ao patrão. A desigualdade econômica entre as partes na relação trabalhista por si só já é um mecanismo de inferiorização e fragilização do obreiro perante o empregador, o que é um reflexo da sociedade, em que aqueles que possuem melhores condições econômicas desfrutam de maiores privilégios.

Além disso, a fragilidade do empregado se revela pelo fato de que o empregador detém o poder de despedi-lo a qualquer momento, o que pode causar grande impacto na vida do empregado. Sendo a remuneração indispensável à subsistência do trabalhador e de sua família, a necessidade de manter-se no emprego faz com que o empregado se sujeite às condições impostas pelo patrão.

Em que pese a relação trabalhista ser contratual, sendo, teoricamente, um “[...] *acordo de vontades para o fim de adquirir, resguardar, modificar ou extinguir direitos [...]*” (BEVILÁQUA apud LENZA, 2011, p. 685), no contrato individual de emprego, a manifestação de vontade do obreiro é limitada. Na prática, cabe ao empregado apenas conformar-se com as condições impostas pelo empregador, assemelhando-se, neste particular, ao contrato de

adesão, em que uma das partes, no caso o empregador, dita todas as cláusulas.

O indivíduo desempregado, sobretudo em tempos de crise, não possui condições de escolher entre “pegar ou largar”. A necessidade de sobreviver e adimplir com suas obrigações, somada à grande oferta de mão de obra, faz com que o obreiro aceite em bloco as imposições do empregador, sob pena de que outro candidato com elas concorde e seja admitido em seu lugar. Assim, o empregado acaba, por muitas vezes, manifestando sua anuência à pactuação de baixa remuneração, jornadas laborais excessivas, condições de trabalho degradantes, entre outras situações aviltantes à sua dignidade.

É natural que o empregador imponha condições para a prestação do serviço, pois é ele que se aproveita da força de trabalho, bem como do lucro, e a ele cabe suportar o risco da atividade econômica. Entretanto, dado o fato de que “[...] a relação de poder entre o capitalista e seus empregados é objetivamente uma relação de poder político e social [...]” (MELHADO *apud* ALVARENGA, 2010), não raro percebe-se que o empregador se aproveita da disparidade econômica e do sentimento de inferioridade experimentado pelo obreiro e abusa de suas prerrogativas, desrespeitando a dignidade do trabalhador.

O Direito do Trabalho nasceu com a clara pretensão de regular as relações em que há prestação de labor humano a fim de resguardar o empregado, das partes a mais frágil. Assim, as normas juslaborais visam equilibrar a relação entre capital e mão de obra, tendo em conta a fragilidade do obreiro. Entretanto, o protecionismo do Direito do Trabalho, que chega ao empregado através da tutela jurisdicional, não tem impedido que abusos sejam cometidos.

A prestação da tutela jurisdicional trabalhista também sofre o impacto da fragilidade do empregado, isto porque o ajuizamento de reclamação trabalhista contra o empregador equipara-se, na prática, ao pedido de demissão ou, nos casos em que o empregado permanece nos quadros da empresa, significa suportar perseguições e assédio moral.

A relação trabalhista, portanto, sofre inegável influência das peias sociais que atuam como mecanismo fragilizador do empregado ao, implicitamente, obrigá-lo a aceitar condições impostas pela parte mais forte na relação contratual, a fim de manter-se no emprego, do qual retira sustento próprio e de sua família.

4 | O AVILTAMENTO À DIGNIDADE HUMANA DECORRENTE DA PREVALÊNCIA DO CAPITAL SOBRE O TRABALHO

No período antigo, predominava a utilização de mão de obra servil, modelo em que a relação entre os senhores e os seus servos era de propriedade. Os trabalhadores eram vistos como coisas, e, como tal, eram utilizados e descartados a bel prazer do senhor.

Por óbvio, a relação escravista é extremamente degradante, razão pela qual é vedada em um ordenamento jurídico pautado no princípio da dignidade da pessoa humana. Entretanto, ainda que legalmente o trabalho escravo tenha sido abolido, até os dias atuais observa-se, nas relações empregatícias, a presença de resquícios do tratamento degradante dispensado

aos antigos servos.

A relação servil era sobretudo vantajosa para o senhor e detentor dos meios de produção, pois lhe gerava poucos custos e nenhuma responsabilidade pelos danos causados ao obreiro, suportando apenas o ônus da perda de um bem, uma vez que o servo era sua propriedade. E esta é a lógica capitalista combatida pelas normas de Direito do Trabalho.

Sendo um sistema econômico calcado na propriedade privada e na lucratividade, o capitalismo contribui para a exploração do trabalhador na medida em que a competitividade deste sistema exige o maior lucro com o menor custo. Soma-se a isto o fato de que a força de trabalho do obreiro é vista como apenas mais um recurso produtivo, o “recurso humano”.

Em seus manuscritos, Marx (2004) já alertava para o impacto do modelo capitalista de mercado nas relações entre patrão e empregado. A concorrência característica deste sistema ocorre tanto entre capitalistas, que buscam lucrar cada vez mais, quanto entre trabalhadores, devido ao grande número de mão de obra disponível, reduzindo o trabalhador à condição de mercadoria.

Se a oferta é muito maior que a procura, então uma parte dos trabalhadores cai na situação de miséria ou na morte pela fome. A existência do trabalhador é, portanto, reduzida à condição de existência de qualquer outra mercadoria. O trabalhador tornou-se uma mercadoria e é uma sorte para ele conseguir chegar ao homem que se interesse por ele. (MARX, 2004, p. 24)

Em razão da grande oferta de mão de obra, é pago ao empregado um salário mínimo miserável, que mal serve para suprir suas necessidades básicas.

Para Marx (2004), a remuneração pelo uso da força de trabalho deveria corresponder ao benefício experimentado pelo tomador do serviço. Entretanto, o capitalista se apropria da mais-valia, que representa o excedente do trabalho aproveitado pelo empregador e não remunerado.

A “coisificação” do obreiro advém da visão de que o empregado é apenas mais uma peça da engrenagem, mais um fator de produção, fazendo com que o patrão não reconheça a humanidade do trabalhador e nem respeite a dignidade dela decorrente.

Conforme o vigente ordenamento juslaboral brasileiro, cabe ao empregador zelar pelo meio ambiente de trabalho, com vistas à preservação da integridade física e psíquica do obreiro, devendo tomar medidas necessárias para evitar acidentes, neutralizar agentes insalubres e manter a higidez do ambiente de trabalho. No entanto, o patrão furta-se ao seu dever e, aproveitando-se do poder empregatício e da submissão do empregado, o sujeita a imposições que ferem sua dignidade.

Inúmeros são os casos de desrespeito às normas trabalhistas protetivas do labor, se podendo citar a exigência de jornadas laborais exaustivas, o trabalho insalubre sem as devidas medidas necessárias à neutralização da insalubridade, a exposição a riscos de acidentes de trabalho, exigência de metas inalcançáveis, entre outros.

As extensas jornadas de trabalho exigidas, além de sobrecarregar o empregado, podendo acarretar problemas de saúde, prejudicam seu convívio familiar e social, bem como

seu direito constitucional ao lazer. A exigência habitual de labor em horas extraordinárias, trocando em miúdos, denota a preferência do empregador por sobrecarregar um obreiro em vez de contratar outro trabalhador e dividir equanimemente as tarefas.

O trabalho insalubre, previsto na CLT e regulamentado pelo Ministério do Trabalho e Emprego por meio da NR 15, é aquele capaz de causar lesões à saúde do obreiro. Por esta razão, é dever do empregador eliminar ou neutralizar a insalubridade “[...] com a adoção de medidas de ordem geral que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância[...]”² e/ou “[...] com a utilização de equipamento de proteção individual [...]”³. Entretanto, estas medidas trazem custos diretos ou indiretos com os quais o empregador, não raro, se exime de arcar, demonstrando clara prevalência do capital em detrimento da saúde do obreiro.

Outra situação degradante é percebida na exposição do empregado a riscos de acidente de trabalho. Infortúnios causados por máquinas inseguras ou em péssimo estado de conservação atingem a vida de inúmeros trabalhadores diuturnamente. Alguns obreiros, responsáveis pela limpeza e manutenção de maquinário, são obrigados a executar seus serviços expostos a risco unicamente para que o empregador não sofra prejuízos, conforme assinalado pela MMA. Juíza Celmara de Souza Freitas e Soares nos autos da RT 0010828-79.2014.5.18.0053, in verbis:

E o mais grave é que se conclui que o não desligamento da máquina, mesmo no perigoso momento de sua limpeza, se dava para que não fosse parada a produção. Ou seja, para que o empregador não tivesse prejuízos financeiros, como se estes fossem mais importantes do que a segurança e integridade física de seus empregados.

O que esta magistrada conclui, da experiência que já pode adquirir julgando inúmeros processos envolvendo acidentes laborais, é que é urgente e imperioso que as empresas entendam que não basta adotar medidas de segurança paliativas, simbólicas, apenas para dizer que o fizeram, que cumpriram a lei. Urge que as medidas de segurança adotadas sejam realmente eficazes, suficientes para de fato evitarem infortúnios e danos aos trabalhadores. A preservação da vida humana, da integridade física daqueles que agregam valor à empresa, que a ela emprestam sua força de trabalho, é que deve ser o objetivo maior na adoção das medidas de segurança, e não apenas a intenção de se estar, apenas formal e mecanicamente, “aparentando” a empregadora estar cumprindo as leis e normas regulamentadoras que dispõem sobre segurança e medicina do trabalho.⁴

O fragmento da sentença acima colacionado revela uma cruel realidade brasileira: a de que a motivação do empregador ao cumprir as normas trabalhistas funda-se não no respeito à dignidade do empregado que lhe cede a força de trabalho, mas sim no receio de ser responsabilizado judicialmente por algum infortúnio ou ser autuado em decorrência de fiscalização do Ministério do Trabalho.

A integridade psíquica do trabalhador também é negligenciada. São exemplos disso os casos de estipulação de metas abusivas, como as que exigem trabalho extraordinário ou que estimulem comportamento antiético do trabalhador. O assédio moral, caracterizado pelo

2 Item 15.4.1 da Norma Regulamentadora 15 do MTE. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr15.htm>> Acesso em 09 abr 2016.

3 Idem.

4 Sentença. ID nº cd49bb2 - Pág. 4 e 5

tratamento hostil, depreciativo e humilhante dispensado ao obreiro, também traz prejuízos à sua saúde psíquica, podendo gerar depressão, estresse e até transtornos psicológicos mais severos.

Em todos estes casos, a “coisificação” do trabalhador se revela, pois a incolumidade física e psíquica do obreiro é negligenciada enquanto dele se espera o melhor rendimento possível com o menor custo despendido. O trabalhador é, então, inserido em um ambiente de trabalho hostil como se mero objeto fosse. Esta situação se perpetua em razão da necessidade vital do trabalhador de manter-se no emprego.

A objetificação do obreiro torna-se mais evidente nos casos de empregados que adoecem, seja em razão do labor ou não. Na visão do capitalista, a utilidade do empregado depende do quanto ele é capaz de produzir. Se esta capacidade é reduzida ou extinta, tal “recurso humano” deve ser descartado, pois, uma vez que não gera lucro, não possui utilidade.

Caso a relação de trabalho acarrete danos, sejam materiais, morais ou estéticos, o obreiro pode pleitear judicialmente a indenização deles decorrente. Entretanto, em que pese o benefício para o reclamante, esta possibilidade contribui para que o aviltamento à dignidade da coletividade dos trabalhadores se perpetue, pois não raro os empregadores optam por negligenciar direitos de toda a classe dos obreiros ante a constatação de que a maior parte não buscará a tutela jurisdicional.

A economia para o empregador faz com que a inobservância das normas trabalhistas lhe seja mais vantajosa, isto porque ressarcir, após condenação judicial, um só obreiro que pleiteou verbas decorrentes da insalubridade e labor extraordinário custa menos que adequar todo o ambiente de trabalho, fornecer equipamentos de proteção individual a todos os empregados e contratar mais mão de obra a fim de não se exigir horas extraordinárias ou pagá-las corretamente, por exemplo.

5 | CONSIDERAÇÕES FINAIS

A dignidade humana é um valor moral que pauta todo o ordenamento jurídico brasileiro, pelo qual se entende que todo ser humano é merecedor de respeito e de ser tratado dignamente pelo simples fato de ser humano.

Em uma sociedade capitalista, a afirmação da dignidade de uma pessoa está intimamente relacionada ao trabalho, uma vez que é uma das principais formas de se adquirir meios de subsistência e crescimento econômico e social. Em razão disso o trabalho é de vital importância para o ser humano.

O Constituinte preocupou-se em harmonizar os direitos patronais e laborais. Para tanto, buscando a valorização do trabalho e reconhecendo a situação privilegiada do empregador, a Carta de 1988 previu limitações ao exercício de seus direitos.

A submissão da propriedade à sua função social está prevista nos arts. 5º, XXIII; 170; 182, §2º; e 186, caput. Os bens e meios de produção são patrimônio do empregador e,

por este motivo, devem atender à função social, que corresponde ao “[...] *poder-dever de o empresário e os administradores da empresa harmonizarem as atividades da empresa, segundo os interesses da sociedade [...]*”⁵, a fim de que a empresa contribua para o progresso social.

Além de exercer a função social perante a comunidade, a empresa deve, também, cumprir sua função social perante seus trabalhadores, oferecendo-lhes ambiente de trabalho propício ao desenvolvimento de suas potencialidades, virtudes e conhecimento, elevando a dignidade do trabalhador ao primeiro plano, acima da busca exacerbada por lucros e, portanto, valorizando aquele que lhe oferta a força de trabalho.

A responsabilidade social da empresa, entendida como “[...] *um processo contínuo e de melhoria da empresa na sua relação com seus funcionários, comunidades e parceiros [...]*”⁶, também se revela como importante mecanismo de valorização do trabalho. Apesar de não haver imposição legal ou constitucional, os consumidores e a sociedade em geral têm exigido cada vez mais um comportamento ético das empresas, tanto para com seu público externo, como consumidores, quanto para com seu público interno, como funcionários.

Para que a dignidade do trabalhador seja reafirmada, é preciso que o empregado seja valorizado pelo empregador, que se aproveita da sua força de trabalho, dado o fato de que ele desempenha atividade de relevante valor social, contribuindo para o crescimento da empresa e, também, para o desenvolvimento econômico e social da comunidade em que vive.

A valorização do trabalhador é, portanto, o caminho inverso da “coisificação”, pois ao passo que esta reduz o empregado à condição de mercadoria que pode ser descartada, a valorização do trabalho e do empregado contribui para a reafirmação e efetivação da sua dignidade, pois o labor dá ao obreiro “[...] *a possibilidade de apropriar-se de sua cidadania [...]*”⁷, permitindo-lhe a realização e satisfação pessoal.

Vê-se, portanto, que o princípio da dignidade da pessoa humana não deve ser relativizado no contexto da relação empregatícia, pois a dignidade é um atributo intrínseco da natureza humana, um valor incondicionado, pelo qual se tem que o homem é merecedor de respeito e consideração. Ao contrário, se faz necessária sua reafirmação, devendo prevalecer a dignidade sobre o capital.

5 A função social da empresa. Disponível em < http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito_PereiraHV_1.pdf > Acesso em 18 abr 2016.

6 Conceito de Fábio Eon. Disponível em < <http://www.responsabilidadesocial.com/wp-content/uploads/2015/04/O-Que-E-Responsabilidade-Social.pdf> > Acesso em 15 abr 2016.

7 O Homem e o Trabalho. Disponível em: < <http://www.portaleducacao.com.br/psicologia/artigos/15638/o-homem-e-o-trabalho#ixzz43vO2FN2e> > Acesso em 15 abr 2016.

REFERÊNCIAS

- ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **O poder empregatício no contrato de trabalho**. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XIII, n. 75, abr 2010. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7613>. Acesso em 28 abr. 2016.
- BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm> Acesso em 27 abr 2016.
- _____. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acesso em 18 abr 2016.
- BULOS, Uadi Lammêgo. **Curso de direito constitucional**. 8. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2014.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.
- LENZA, Pedro. **Direito constitucional esquematizado**. 16. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2012.
- MARX, Karl. **Manuscritos econômico-filosóficos**. Tradução e apresentação: Jesus Ranieri. São Paulo: Boitempo Editorial, 2004.
- MOTTA, Artur Francisco Mori Rodrigues. **A dignidade da pessoa humana e sua definição**. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XVI, n. 119, dez 2013. Disponível em: <http://ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=14054&revista_caderno=29>. Acesso em 28 abr. 2016.
- SARLET, Ingo Wolfgang. **As dimensões da dignidade da pessoa humana: construindo uma compreensão jurídico-constitucional necessária e possível**. Revista Brasileira de Direito Constitucional – RBDC, São Paulo, n. 09, p. 361-388, jan./jun. 2007,
- SILVA, José Afonso da. **A dignidade da pessoa humana como valor supremo da democracia**. Revista de Direito Administrativo. Rio de Janeiro, n. 212, p. 89-94, abr./jun. 1998.

SOBRE OS ORGANIZADORES

Franciele Braga Machado Tullio: Engenheira Civil (Universidade Estadual de Ponta Grossa - UEPG/2006), Especialista em Engenharia de Segurança do Trabalho (Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR/2009, Mestre em Ensino de Ciências e Tecnologia (Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR/2016). Trabalha como Engenheira Civil na administração pública, atuando na fiscalização e orçamento de obras públicas. Atua também como Perita Judicial em perícias de engenharia. E-mail para contato: francielebmachado@gmail.com

Lucio Mauro Braga Machado: Bacharel em Informática (Universidade Estadual de Ponta Grossa – UEPG/1995), licenciado em Matemática para a Educação Básica (Faculdade Educacional da Lapa – FAEL/2017), Especialista em Desenvolvimento de Aplicações utilizando Tecnologias de Orientação a Objetos (Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR/ 2008). É coordenador do Curso Técnico em Informática no Colégio Sant’Ana de Ponta Grossa/PR onde atua também como professor desde 1992, também é professor na Faculdade Sant’Ana atuando nas áreas de Metodologia Científica, Metodologia da Pesquisa e Fundamentos da Pesquisa Científica e atua como coordenador dos Sistemas de Informação e do Núcleo de Trabalho de Conclusão de Curso da instituição. E-mail para contato: machado.lucio@gmail.com

ÍNDICE REMISSIVO

A

Acessibilidade 19, 20, 21, 25, 29, 30
Alergia 70, 71
Ameixa 76, 77, 78, 79, 80, 82, 83, 84, 86, 87, 88, 89
Aquecedores 40, 41, 42, 52
Arranjo de antenas de microfita 54, 56, 58

B

Batimento 76, 79, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89

C

Capitalismo 124, 130
Celíacos 70, 73
Cidades inteligentes 1, 2, 3, 4, 5, 6, 14, 15, 16, 18, 21
Clientes 2, 106, 108, 109, 110, 113, 114
Comunicação sem fio 54, 58, 61, 65
Construção civil 20
Custos 2, 21, 26, 29, 32, 34, 35, 36, 37, 106, 108, 111, 112, 114, 119, 130, 131

D

Desenvolvimento 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 14, 15, 16, 20, 21, 29, 30, 43, 52, 55, 70, 72, 73, 74, 77, 94, 106, 107, 109, 112, 113, 119, 120, 121, 126, 133, 135
Desenvolvimento sustentável 1, 5, 15, 16, 29
Dignidade 124, 125, 126, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 134

E

Energia 2, 6, 14, 15, 20, 21, 22, 23, 24, 29, 35, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 53, 56, 61, 63, 117, 121
Energia solar 20, 29, 40, 44, 45, 53

F

Ferramentas 1, 14, 106, 108, 110, 111, 113, 121
Fidelização 106, 108

G

Gestão da Qualidade 106, 107, 108, 109, 110, 112, 113, 114

I

Indústria 4.0 116, 117, 118, 119, 120, 122

Inovação 116, 117, 119, 121, 122

Intolerância 70, 71, 74

L

Lactose 70, 71, 72, 73, 74, 75

M

Micro-ondas 54, 55, 56, 57, 65, 77

O

Objetificação 124, 132

P

Pavimento rígido 31, 33, 36, 38

Pavimentos 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39

Produtos 53, 66, 70, 71, 72, 74, 86, 87, 88, 107, 108, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 117, 118, 119, 120

Projeto 2, 4, 6, 7, 14, 19, 20, 22, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 33, 34, 36, 44, 52, 53, 54, 55, 58, 59, 60, 65, 113, 115

Propriedades físico-químicas 77, 87, 88

Proteína do Leite 70, 71

Q

Qualidade 2, 4, 5, 6, 14, 19, 29, 30, 32, 37, 38, 72, 74, 76, 78, 88, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 117

R

Recuperação 17, 31, 32, 38

Revolução 4.0 116

Robôs 116, 120, 121

S

Satisfação 106, 107, 108, 109, 113, 133

Secagem em camada de espuma 76, 77, 78, 80, 89

Subordinação 124, 125, 128

T

Tecnologias 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 12, 14, 16, 20, 21, 23, 25, 29, 30, 41, 54, 55, 73, 105, 116, 117, 119, 120, 135

Tempo 2, 15, 29, 32, 35, 37, 41, 50, 51, 67, 69, 76, 77, 78, 80, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 94, 112, 116, 118, 119, 121

Tubular 27, 41, 42, 43, 48, 53

V

Valorização 124, 125, 132, 133

Viabilidade 20, 21, 29, 31, 32, 36, 40, 41, 42, 53, 65

W

Whitetopping 31, 32, 33, 34, 35, 38, 39

 **Atena**
Editora

2 0 2 0